

행동 강령

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

목차

CEO의 메시지 03

우리의 목적 04

우리의 가치 05

행동 강령 06

1. 모든 사람들 07

1.1 인권 08

1.2 근무 환경 09

1.3 기회 균등 및 차별 금지 10

2. 우리의 회사 11

2.1 기밀 정보 12

2.2 데이터 개인 정보 보호 13

2.3 환경에 대한 책임 14

2.4 소셜 미디어 15

2.5 인공지능(AI) 16

3. 우리의 사업 17

3.1 부패 18

3.2 뇌물 19

3.3 급행료 20

3.4 환대, 접대 및 선물 21

3.5 이해 상충 22

3.6 부기 및 회계 23

3.7 공정한 경쟁 24

3.8 수출 통제 및 제재 25

4. 목소리 내기 26



CEO 의 메시지

직원, 고객, 파트너 및 우리가 봉사하는 지역 사회를 위해 옳은 일을 하는 것이 핵심입니다. 이는 저와 제 아버지에게 중요하며, 75년 전 Grundfos를 설립한 할아버지에게도 중요했습니다.

할아버지의 비전은 우리의 목적과 가치의 기초를 다졌습니다. Grundfos는 전 세계의 물과 기후 문제에 대한 솔루션을 개척하고 사람들의 삶의 질을 개선함으로써 세상에 긍정적인 영향을 미치기 위해 최선을 다하고 있습니다.

지속가능성 의제에 대한 깊은 헌신과 전 세계적 입지는 우리가 항상 책임감 있게 행동해야 함을 의미합니다.

회사는 우리의 가치로 정의되며, 정직하고 청렴한 문화를 바탕으로 회사를 운영하고자 하는 우리의 염원으로 단결되어 있습니다.

Grundfos의 가치를 전달하고 행동 강령에 명시된 의무를 이행하는 데 적극적으로 참여해 주셔서 감사합니다. 함께 우리는 세상을 변화시킬 수 있습니다.

감사합니다.



Poul Due Jensen

그룹 회장, CEO

우리의 목적

우리의 목적은 전 세계의 물과 기후 문제에 대한 솔루션을 개척하고 사람들의 삶의 질을 향상시키는 것입니다.

Grundfos는 우리의 책임을 진지하게 받아들이고 전 세계적으로 물에 대해 더 존중하고, 더 이해하기 위해 위해 노력합니다. 물의 흐름이 필요한 모든 곳에서 낭비, 비효율성, 부족함, 불편함, 접근 불가능성을 최소화하여 물을 보호합니다.

현재와 미래의 물 흐름을 유지하는 데 중점을 두고 물 시스템 혁신과 에너지 최적화를 통해 물의 흐름을 발전시킵니다.

우리의 가치



지속가능성

Grundfos는 책임감 있고 더욱 지속 가능한 방식으로 비즈니스를 운영합니다. 고객이 천연자원을 절약하고 기후에 미치는 영향을 줄이는 데 도움이 되는 제품과 솔루션을 만듭니다. 주변 사회에 적극적인 역할을 수행합니다. Grundfos는 사회적 책임을 다하는 기업입니다. 사람들을 보살피며, 특별한 도움이 필요한 사람들도 돌봅니다.



개방적이고 신뢰할 수 있는 회사

Grundfos에서 우리는 말하는 대로 행동하고, 행동하는 대로 말합니다. 의사소통은 우리 자신에게, 그리고 주변 세계에 개방적이고 정직합니다. 정직하게 말합니다. 즐겁지 않은 내용이라도 마찬가지입니다.



사람에게 집중하는 회사

Grundfos는 우리의 사람들입니다. 우리는 개개인을 발전시킵니다. Grundfos의 모든 사람들은 열정과 잠재력을 갖고 있습니다. 모든 사람들은 영향력을 행사할 수 있는 힘을 가지고 있습니다. 모든 사람들은 존중받고 가치 있다고 느껴야 합니다.



독립성

현재와 미래의 Grundfos 주요 주주는 Poul Due Jensen Foundation입니다. 이익은 성장을 위한 수단이지 그 자체가 목표는 아닙니다. 우리는 항상 건강한 재무 기반을 보장합니다.



협력 관계

Grundfos는 고객, 공급업체, 기타 이해 관계자와의 긴밀한 관계를 통해 가치를 창출합니다. 우리는 지역 기업이 정신을 기반으로 하는 글로벌 기업입니다. 우리는 다양성이 혁신과 성장을 주도한다고 믿습니다.



끊임없는 열정

Grundfos에서는 더 나은 솔루션을 더 빠르게 만들기 위해 끊임없이 도전합니다. 우리가 하는 모든 일에서 최고의 품질을 제공하는 데 자부심을 느낍니다. 우리는 리더십을 발휘하고 미래를 혁신합니다.

우리의 행동 강령

본 행동 강령은 우리의 가치, 정책, 윤리 원칙 및 법률의 핵심 요소의 이해를 돕습니다. 이것이 모든 질문에 답을 내려주지는 않지만 우리의 행동을 형성하고 결정을 내리는 데 도움을 주며, 우리가 누구이고 어떤 사람이 되고 싶은지 설명하는 공통 기준점이 됩니다. 우리가 정직과 진실성을 기반으로 사업을 수행하는 데 필수적이라고 믿는 광범위한 문제에 대한 우리의 개인적, 직업적 헌신을 확인할 수 있게 합니다.

행동 강령은 전 세계적으로 당사에서 일하는 모든 직원과 이사회 구성원은 물론, 당사를 대신하여 일하는 제3자에게도 적용됩니다. 우리는 모든 직원과 우리를 대신하여 행동하는 다른 사람들이 항상 우리의 행동 강령을 준수할 것을 기대합니다.

행동 강령에서 다루는 여러 주제는 정책, 절차, 규정 준수 프로그램, 지침, 유엔글로벌콤팩트 등과 같은 외부 약속에서 더 자세히 설명되며, 모든 직원은 자신의 업무와 관련된 정보를 찾아볼 책임이 있습니다. 우리는 사업을 운영하는 모든 곳에서 현지 법률과 규정을 준수합니다.

일부 국가에서는 현지 법률, 규정 또는 산업 규정이 이 강령보다 더 엄격할 수 있습니다. 다른 경우에는 우리의 강령이 더 엄격할 수 있습니다. 우리는 항상 가장 엄격한 규칙을 준수합니다.

우리의 행동 강령은 강령을 전반적으로 이해하고 준수하도록 구성원을 촉진하기 위한 강력한 거버넌스 구조체계의 지원을 받습니다.

이 구조체계는 여러 이니셔티브로 구성되며 다음을 포함합니다.

- 윤리위원회
- Grundfos 내부 고발자 시스템
- 모든 사람을 위한 필수 행동 강령 교육



1

모든 사람들

- 1.1 인권
- 1.2 근무 환경
- 1.3 기회 균등 및 차별 금지

1.1

인권

Grundfos는 모든 인간의 진실성과 존엄성을 존중하며, 가치 사슬 전반에 걸쳐 인권을 존중하면서 사업을 운영할 책임이 있음을 인식하고 이를 인정합니다.

인권에 대한 우리의 과업은 인권 정책에 따라 관리되며 기존 정책 및 프로세스에 포함됩니다.

우리는 활동 전반에 걸쳐 인권에 부정적인 영향을 끼치거나 이러한 영향에 일조하는 것을 방지하기 위해 적극적으로 노력하며, 그러한 영향이 발생하면 이 문제를 해결합니다. 우리는 또한 우리의 운영, 제품, 서비스 또는 가치 사슬의 비즈니스 관계와 직접적으로 연관되어 있는 부정적인 인권 영향을 예방하거나 완화하기 위해 노력합니다.

우리의 모든 직원은 안전하고 건강한 근무 환경을 누릴 권리가 있으며, 자신의 이익을 대변하고 괴롭힘과 차별로부터 자유롭게 자신이 선택한 조직에 가입할 권리가 있습니다. 우리는 강제 노동이나 기타 형태의 강압으로부터 이익을 얻지 않습니다. 우리는 아동 노동을 용납하지 않으며 이를 효과적으로 철폐하는 데 기여하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

우리는 모든 직원이 일상 업무에서 인권을 지지하고 존중할 것을 기대합니다.

인권에 대한 우리의 접근 방식은 국제인권장전과 직장에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언에 설명된 대로 국제적으로 인정된 인권 원칙을 기반으로 합니다.



Q&A

Q: 한 동료가 공급업체를 방문했을 때 직원들이 매우 어려보였다고 이야기하는 것을 들었습니다. 현장에서 이에 대해 문의했지만 답을 듣지 못했어요. 제 동료가 더 알아봤어야 할까요?

A: 동료는 잠재적인 인권 침해를 인지하고 해당 우려 사항을 공급업체에 전달한 것은 옳은 일이었습니다. 다음 단계는 해당 동료가 이를 구매 부서에 보고하는 것입니다. 우리는 항상 책임감 있게 행동하며 가치 사슬 전반에 걸쳐 인권을 존중하고 아동 노동이나 강제 노동을 지원하지 않도록 보장합니다.

1.2 근무 환경

우리는 좋은 근무 환경을 제공하고 업무 관련 부상을 예방하며 신체적, 정신적으로 좋은 일과 삶의 균형을 보장함으로써 건강, 안전 및 웰빙을 보장하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

우리는 사람들의 삶의 질을 향상시키기 위한 목표로 이니셔티브와 파트너십에 적극적으로 참여하며 Grundfos의 건강, 안전, 웰빙을 창출하기 위해 끊임없이 열정적으로 노력하고 있습니다. 모든 직원은 스트레스, 질병, 부상 또는 정신 건강 저하를 경험할 수 있으며, 회사는 이를 모두 똑같이 중요하게 받아들입니다.

우리의 작업 환경이 안전하지 않거나 건강하지 않다고 생각되면, 우리 자신은 물론 동료의 건강과 안전, 복지에 관해 목소리를 내고 조치를 취합니다. 이러한 상황에 처하면 항상 피플 리더나 현지 보건 및 안전 담당자에게 알려 주세요.

우리 모두는 자신과 동료의 건강, 안전, 복지 증진에 기여할 책임이 있으며 다음을 수행해야 합니다.

- 참석하기 • 행동하기 • 타협하지 않기



Q&A

Q: 사소한 안전 문제를 발견했습니다. 신고해야 하나요?

A: 예, 모든 안전 문제는 보고되어야 합니다. 즉각적으로 위험에 처한 사람이 없는지 확인하고, 사고 관리 시스템인 SIMS를 사용하여 피플 리더에게 알리고 문제를 보고하세요.

Q: 평소처럼 의욕을 느끼지 못하고 있어요. 누군가에게 얘기해야 할까요?

A: 예, Grundfos가 어떻게 지원해 드릴 수 있는지 논의하려면 피플 리더와 이야기해야 합니다.

1.3

기회 균등 및 차별 금지

가치와 인권에 대한 약속의 일환으로 다양한 배경을 가진 모든 개인을 존중하며, 어떠한 형태의 차별도 용납하지 않습니다.

일상 업무에서 서로를 지원하고 우리의 말과 행동이 다른 사람에게 어떤 영향을 미칠 수 있는지 염두에 두려고 노력합니다. 배경, 경험, 관점의 차이를 소중히 여기는 포용적인 문화를 장려하고 지원합니다. 사람들이 번영하고 성장할 수 있는 업무 환경에서 혁신을 촉진함으로써, 다양성이 근본적으로 우리의 경쟁 우위를 강화한다고 믿습니다. 사람들이 소속감을 느끼기를 바랍니다.



알고 계셨나요?

우리는 괴롭힘 방지 정책을 개발했습니다. 이 정책에서 안전하고 포용적인 직장을 만들기 위해 어떤 노력을 했는지 자세히 알아볼 수 있습니다.

Q&A

Q: 동료가 특정 국가의 사람들에 대해 모욕적인 농담을 했습니다. 거기에 별다른 말은 안 했지만, 기분이 나빴어요. 뭔가 조치를 취해야 할까요?

A: 예, 우리는 모든 직원이 다양성, 형평성, 포용성을 지지하여 포용적인 문화를 보장할 것으로 기대합니다. 목소리를 내야 합니다. 말하기가 불편하다면 피플 리더나 HR에 문의할 수도 있습니다.

Q: 포용적인 문화를 지원하려면 어떻게 해야 하나요?

A: Grundfos 가치를 따르므로써, 포용적인 문화를 촉진하고 지원하게 됩니다. 또한 다양한 내부 학습 및 개발 리소스를 제공합니다.

2

우리의 회사

- 2.1 기밀 정보
- 2.2 데이터 개인 정보 보호
- 2.3 환경에 대한 책임
- 2.4 소셜 미디어
- 2.5 인공지능(AI)

2.1

기밀 정보

비즈니스 청렴성과 혁신은 비즈니스의 핵심이기에, 업무의 일부로 받은 기밀 정보를 보호해야 합니다.

고객, 비즈니스 파트너, 동료 및 Grundfos 내에서 처리되는 기타 문제 관련 정보에 더 광범위하게 적용됩니다. 기밀 정보 중 중요한 부분은 영업 비밀입니다. 기밀 정보가 Grundfos 외부 또는 내부의 누구에게도 무단 공개되지 않도록 보호해야 합니다. 합법적인 비즈니스 목적이 없는 한 기밀 정보를 공유해서는 안 되며, 정책과 관련 법률 및 규정에 따라 허용됩니다.

기밀 정보의 일반적인 예시:

- 고객 목록, 제품 가격, 비용 정보
- 당사 시스템, 제품 및 제품 제조 프로세스에 대한 기술적 세부 사항
- 비즈니스 전략 및 출시 계획

영업 비밀이란 무엇인가요?

영업 비밀은 회사에 경쟁 우위를 제공하는 귀중한 기밀 정보입니다. 기술, 재무, 판매, 운영, 지적재산권(IPR) 및 노하우에 대한 정보와 같이 매우 다양한 정보로 구성될 수 있습니다.



Q&A

Q: 공장 견학에 참가하는 직원이나 손님이 사진을 찍을 수 있나요?

A: 아니요, 직원이나 손님은 사진을 찍을 수 없습니다. 사진을 통해 실수로 제조 공정이나 기타 기밀 정보가 노출될 수 있습니다.

Q: 저는 기밀 프로젝트를 진행 중인데, 해당 프로젝트와 관련된 일부 자료를 인쇄해야 합니다. 문제가 될까요?

A: 아니요, 잠긴 객실과 같은 안전한 장소에 인쇄물을 보관하면 문제가 되지 않습니다. 다른 사람이 들어갈 수 있는 곳에 인쇄물을 남겨두어서는 안 됩니다.

Q: 기차를 타고 있는데, 프로젝트 작업을 하고 싶어요. 괜찮은 걸까요?

A: 예, 주의만 한다면 기차 안이나 기타 공공장소에서 일할 수 있습니다. 전화상으로나 동료와 기밀 정보에 대해 논의해서는 안 되며, 항상 다른 사람이 화면의 내용을 볼 수 없도록 하세요(예: 노트북에 개인 정보 화면 보호 장치를 설치하는 등).

2.2

데이터 개인 정보 보호

개인의 사생활을 존중하고 자기 결정 및 인간 존엄성의 원칙을 지키기 위해 최선을 다하고 있습니다.

개인 데이터는 식별되었거나 식별 가능한 개인과 관련된 모든 정보이며 Grundfos 직원, 고객, 공급업체 및 기타 비즈니스 파트너에 대한 정보도 포함됩니다.

우리는 결코 개인정보를 이용 가능한 자산으로 취급하지 않을 것이며, 개인 정보를 기본적인 인권으로 존중할 것입니다.

수행하는 직무나 작업과 관련이 있고 필요할 때만 개인 데이터를 수집, 사용 및 공유하세요. 항상 안전한 방법으로 개인 데이터를 저장하세요.

더는 필요하지 않은 개인 데이터는 삭제하세요.
모든 내부 데이터 개인 정보 보호 지침 및 절차를 준수합니다.



Q&A

Q: 저는 개인 데이터가 포함된 어떤 SharePoint 문서에 액세스할 수 있는데, 실은 해당 문서에 액세스할 수 없어야 합니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 액세스 권한이 삭제되었는지 확인해야 합니다. 또한 위반 사항을 기관에 보고해야 할 의무가 발생할 수도 있으니 법무 부서에도 알려 주세요.

Q: 직원 정보가 포함된 파일을 제3자에게 보내야 합니다. 그렇게 해도 될까요?

A: 예, Grundfos 외부로 개인 데이터를 보낼 수 있다고 확신한다면, 올바른 암호화를 사용하여 이메일을 보낼 수 있습니다. 확실하지 않다면, 피플 리더에게 문의하거나 법무 부서에 문의하여 필요한 합의가 이루어졌는지 확인하세요.

Q: 방금 콘퍼런스를 주선하고 이름, 주소, 전화번호 등 참가자에 대한 정보를 수집했습니다. 콘퍼런스가 끝난 후 이 정보를 어떻게 해야 할까요?

A: 참가자로부터 별도의 동의를 얻지 않은 이상, 콘퍼런스 종료 후 해당 정보를 삭제하셔야 합니다.

2.3

환경에 대한 책임

책임감 있고 더욱 지속 가능한 방식으로 사업을 운영하는 것은 우리의 목적과 가치의 필수 요소입니다.

우리의 노력은 우리의 사업에만 국한되지 않고 공급업체부터 전 세계 비즈니스 파트너와 고객, 사람과 환경을 보호해야 하는 특별한 책임이 있는 지역 사회에 이르기까지 가치 사슬 전반에 걸쳐 확장됩니다.

직원으로서, 우리 모두는 환경 관리인입니다. 가치 사슬 전반에 걸쳐 에너지 소비와 탄소 배출을 줄일 수 있는 기회를 파악하고 추진하여 운영 및 공급망에서 안전하고 지속 가능한 물 사용에 기여하고, 우리 제품의 수명 주기에 걸쳐 감소, 재사용 및 재활용이라는 순환적 사고 방식을 적용해야 합니다.

고객과 협력하고 혁신하여 세상에 긍정적인 영향을 미치는 제품과 솔루션을 개발하고, 고객이 에너지, 물, 천연 자원 사용을 줄이려는 지속가능성 목표를 달성하도록 돕습니다.

지속가능성에 대한 우리의 약속은 다음과 같은 주요 글로벌 프레임워크에 부합합니다.

- Grundfos는 과학기반감축목표이니셔티브(Science Based Targets Initiative)의 승인을 받아 2050년까지 넷제로(Net Zero)라는 기후 목표를 설정한 최초의 물 솔루션 회사입니다.
- Grundfos는 책임감 있고 지속 가능하며 윤리적인 사업을 위해 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙을 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다.



2.4

소셜 미디어

이해 관계자들이 우리를 신뢰하고, 우리가 정직하고 투명한 방식으로 소통한다고 느끼도록 하는 것은 Grundfos의 근본적인 가치입니다.

직원으로서 공유된 정체성과 브랜드를 보호할 책임이 있습니다. 개인으로서 우리는 다른 사람들과 공유하고 싶은 자신만의 의견, 아이디어, 관심사를 가지고 있습니다. 소셜 미디어 플랫폼을 사용하면 많은 청중과 쉽게 연결하고 즉각적으로 소통할 수 있습니다. 우리 모두는 Grundfos에 대해 글을 쓰는 방법과 소셜 미디어에 자신을 소개하는 방법을 알고 있어야 합니다.

Grundfos와 관련된 콘텐츠를 게시하려면, 자신을 대변하던 Grundfos 대표자로서 말하던 상관없이 이 행동은 자기 자신뿐만 아니라 Grundfos에도 영향을 준다는 점을 기억하세요. 존중심을 갖고 대화에 가치를 더하는 것을 목표로 해야 하며, 항상 Grundfos의 평판을 보호하고 Grundfos 이름과 로고를 사용하는 방법에 유의해야 합니다.

내부 및 외부 소셜 미디어 플랫폼에서 서로 상충되는 관점이 있을 때에도 항상 개방적이고 건설적이며 존중하는 방식으로 소통합니다.

소셜 미디어 행동 지침:

- 모든 사람을 존중하여 대하세요.
- 개인적인 의견을 게시할 때는 해당 의견이 개인적인 것이며, Grundfos의 의견이 아니라는 점을 분명히 밝히세요.
- 기밀 정보를 공유하지 말고 개인 정보를 존중하세요.
- 게시하기 전에 생각해보세요. Grundfos의 평판에 해를 끼칠 수 있는 논란의 여지가 있거나 부적절한 콘텐츠를 피하세요.
- 다른 사람의 콘텐츠를 공유할 때는 허가를 구하고 출처를 밝히세요.



Q&A

Q: 누군가 우리 제품 중 하나에 대해 올바르지 않은 글을 소셜 미디어에 게시했습니다. 어떻게 해야 하나요?

A: 이 글에 스스로 답변하고 싶은 유혹을 느낄 거예요. 그러나 승인된 대변인이 아닌 이상, Grundfos 소셜 미디어 팀이나 그룹 커뮤니케이션 부서에 연락하여 필요한 조치를 취할 수 있도록 상황을 설명해야 합니다.

Q: 회사 이벤트 사진을 소셜 미디어에 게시할 수 있나요?

A: 예, 진정성 있는 콘텐츠는 좋습니다. 그저 기밀 사항이 담기지 않았는지 확인하고 사진에 찍힌 사람들에게 동의를 구하세요.

2.5

인공지능(AI)

회사, 고객 및 사회 전체를 위한 가치를 창출하는 인공지능을 사용, 개발 및 배포하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

인공지능을 사용하면 효율성 향상, 비용 절감 또는 새로운 제품 및 서비스 개발 가속화를 이룰 기회가 많아집니다. 우리는 이것을 매우 기쁘게 생각하지만, 우리의 기밀 정보, 타인의 재산권, 의도하지 않은 편견, 차별 또는 인간의 판단 등에 미칠 수 있는 부정적인 영향이 생길 수 있다는 것도 알고 있습니다.

인공지능을 사용하여 작업하는 모든 직원은 인공 지능이 해당 맥락 내에서 포용적이고 안전하며 신뢰할 수 있고 설명 가능하도록 해야 할 의무가 있습니다. 이는 인공지능에 관한 우리의 지침과 국제법의 의도에 따라 개발되어야 합니다.

AI는 목적을 달성하고 미래에 훨씬 더 나은 비즈니스 목표를 실현할 수 있도록 혁신적인 방식으로 업무에서 컴퓨터의 사용을 활용하는 것입니다. Grundfos에서 AI를 사용하는 방법에 대한 지침을 항상 준수합니다.



Q&A

Q: AI 도구를 업무에 활용하고 싶은데 괜찮은지 모르겠네요.

A: 일반적으로 작업에 AI 도구를 사용하는 것은 괜찮습니다. 그러나 일부 영역에는 제한이 있을 수 있으므로, 자신의 업무에 적용되는 지침을 숙지하는 것이 중요합니다.

**Q: AI 도구를 사용할 때 특별히 주의해야 할 사항이 있나요?
제가 일할 때 주의할 점이에요.**

A: 첫째, 항상 내부 지침을 준수하는지 확인하세요. 또한 AI 도구를 사용할 때 민감한 Grundfos 또는 개인 정보를 공유하지 않도록 하세요. 또한, 잘못된 정보를 생성하거나 공유하지 않기 위해 사람이 직접 결과물을 검토하는 것이 중요합니다.

3

우리의 사업

- 3.1 부패
- 3.2 뇌물
- 3.3 급행료
- 3.4 환태, 접대 및 선물
- 3.5 이해 상충
- 3.6 부기 및 회계
- 3.7 공정한 경쟁
- 3.8 수출 통제 및 제재

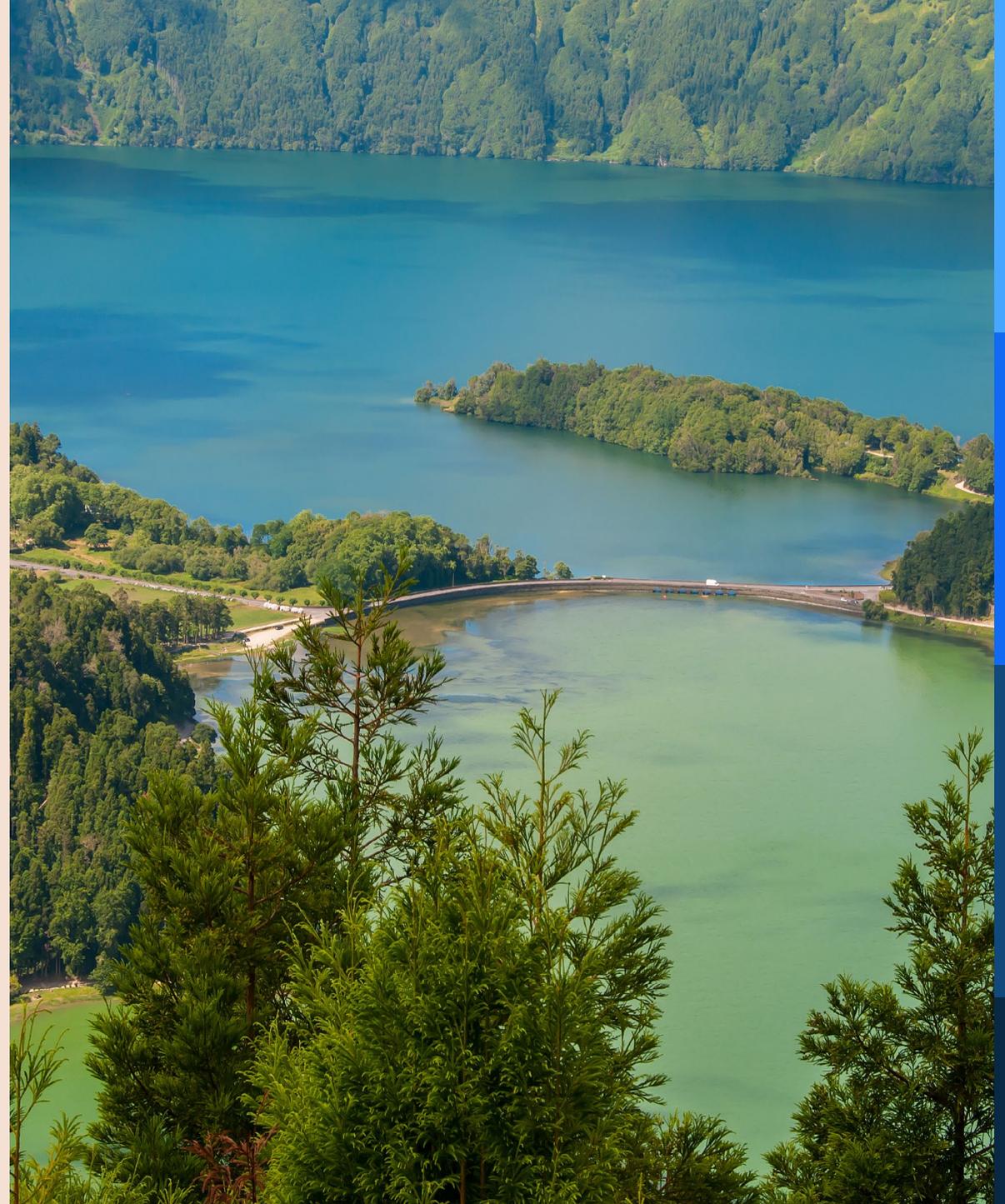
3.1

부패

Grundfos는 다양한 국가에서 다양한 문화, 전통, 현지 법률 및 규정을 넘나들며 사업을 운영하고 있습니다. 항상 정직하고 공정하고 합법적인 방식으로 사업을 수행합니다.

부패는 사적인 이익을 위해 신뢰할 수 있는 권력을 남용하는 것이며, 다양한 형태로 나타납니다. 부패란 대규모 부패, 뇌물 수수, 자금 세탁 계획부터 사업상의 일상적인 부정직한 호의까지 포괄하는 용어입니다. 부패는 사람과 사회에 부정적인 영향을 미칩니다.

Grundfos는 모든 형태의 부패에 반대하며 직원이든 우리를 대신하는 제3자이든 뇌물 수수 및 급행료에 대해 무관용 정책을 시행합니다. 이해 상충을 피하고 개인적인 이익이 전문적인 판단에 부당하게 영향을 미치지 않도록 주의합니다. 정치 및 정부 관계에서 비정치적 관계를 유지하므로 정당이나 조직에 대해 성명을 발표하거나 재정적 또는 기타 기부를 제공하지 않습니다.



3.2

뇌물

뇌물 수수는 대부분의 국가에서 비윤리적이고 불법적인 부패의 특정 형태입니다. Grundfos는 뇌물 수수가 회사와 우리가 사업을 수행하는 지역 사회에 해를 끼친다고 믿습니다.

Grundfos에서는 제 3 자를 통해 조장되는 경우를 포함하여 뇌물을 주거나 받는 것이 엄격히 금지됩니다.

뇌물은 다양한 형태로 나타날 수 있지만 일반적으로 신뢰받는 위치에 있는 사람의 판단이나 행동에 영향을 미치기 위해 제공되거나 약속된, 가치 있는 것에 관한 것입니다. 뇌물은 꼭 금전 교환과 관련될 필요는 없으며, 호화로운 선물, 환대, 자산 접근, 비즈니스 관계의 친구 및 가족에 대한 호의 등 다양한 형태를 취할 수 있습니다.

비즈니스 결정에 부적절하게 영향을 미칠 수 있는 리베이트나 금품을 포함하여 뇌물을 제공하거나 수락하지 않으며, 의심스럽다면 해당 사항을 신고하고 조언을 구하거나 내부고발자 핫라인을 이용합니다.

대리인, 판매 대리인, 컨설턴트, 중개자, 유통업체를 포함한 제3자를 이용할 경우 부패방지법에 따라 상당한 위험을 초래할 수 있으므로 특별한 주의가 필요합니다.

제3자와 협력할 때는 항상 Grundfos 비즈니스 파트너 실사 표준을 따르세요.



3.3

급행료

급행료는 일종의 뇌물입니다. 급행료는 우리의 가치에 어긋날 뿐만 아니라 급행료가 지급되는 사회에 심각한 부정적인 영향을 미치는 것으로 간주되므로 우리는 급행료를 허용하지 않습니다.

급행료는 지급인이 받을 자격이 있는 일상적인 절차나 기타 필요한 절차를 확보하거나 속도를 높이기 위해 지급되는 소액의 지급금입니다.

일반적으로 일상적인 거래에서 요구되며 현금, 술, 담배, 상품권, 행사 티켓 등 다양한 형태를 취할 수 있습니다. 뇌물로 간주되어 불법인 경우가 많으며, 다른 형태의 뇌물과 구분됩니다. 절대로 사업을 획득하거나 유지하기 위해 만들어지지 않습니다.

개인의 안전이 위협하다고 느끼지 않는 한, 항상 급행료 지불을 삼갑니다. 그러한 상황이 발생하면 즉시 피플 리더에게 보고해야 합니다.



Q&A

Q: 제 물품이 국경에 보류되어 있는데 세관에서는 수수료를 지불하지 않으면 이를 처리하는데 몇 달이 걸릴 것이라고 말합니다. 수수료를 지불해도 되나요?

A: 아니요, 우리는 급행료를 지불하지 않습니다. 대신, 예상되는 세관 지연을 처리할 수 있도록 미리 계획하여 이러한 문제를 방지합니다.

Q: 사업 허가증을 취득해야 하는데 취득하는데 몇 달이 걸릴 수 있다고 들었습니다. 하지만 컨설턴트를 고용하면 며칠 내에 취득할 수 있도록 도와줄 수 있다고 하네요. 컨설턴트를 고용하여 도움을 받을 수 있나요?

A: 수수료가 숨겨진 급행료가 아닌 한, 신청 절차를 도와줄 컨설턴트를 고용할 수 있습니다.

3.4

환대, 접대 및 선물

Grundfos는 거래에서 정부 대표, 공급업체 또는 고객에게 부당한 영향을 미칠 수 있는 환대, 접대, 선물과 같은 혜택을 제공하거나 받지 않으며, 이는 우리 자신의 정직성을 위태롭게 할 수 있습니다.

환대, 접대 및 선물은 사업에 중요한 관계를 구축하고 강화하는 중요한 방법이 될 수 있습니다. 가격 부담이 적은 선물이나 작은 감사의 표시를 전달하는 것은 많은 국가에서 정상적인 것으로 간주됩니다. 문제는 허용 가능한 비즈니스 관행과 불법적인 뇌물 수수 사이에 미세한 경계가 있으며, 의도적으로 또는 의도하지 않게 쉽게 넘어갈 수 있다는 것입니다.

선물을 제공하거나 환대 및 접대에 대한 비용을 지불하는 경우, 우리는 항상 그것이 과도하거나 사치스럽지 않고 합리적이고 균형 잡히고 적법한지 확인합니다.

비즈니스 파트너로부터 선물을 받게 된다면, 그 선물이 부당한 영향을 미치려는 시도가 아니라 선의로 허용되고 제공되는지 평가해야 합니다. 확실하지 않다면, 선물을 받을지 여부를 결정하는 데 도움을 줄 수 있도록 피플 리더에게 선물을 보고하세요. 우리 자신의 정직성을 보장하기 위해, Grundfos는 항상 다른 사람이 주최한 행사에 참석하는 직원의 여행비와 숙박비를 지불합니다.

선물, 접대 및 기타 혜택에 대한 일반 원칙:

- 의사 결정에 영향을 미칠 의도로 선물, 혜택, 접대를 제공하거나 그런 의도로 제공된 것을 받지 않습니다.
- 부적절한 영향력을 행사하려는 시도뿐 아니라 이러한 일이 발생하고 있다는 인상이나 인식도 방지하고자 합니다.
- 항상 관계의 맥락과 상황을 고려합니다.
- 개방적이고 투명해야 하며, 의심스러운 점이 있으면 항상 피플 리더와 상의해야 합니다.
- 현지 관습과 행동이 우리의 행동 강령을 준수하지 않다면 정당화하는 것은 용납되지 않습니다.



Q&A

Q: 공급업체로부터 크리스마스 선물로 큰 초콜릿 상자를 받았습니. 어떻게 해야 하나요?

A: 초콜릿을 동료들과 공유하고 상자를 사무실에 놓아 동료들이 즐길 수 있도록 해야 합니다.

Q: 고객으로부터 광고 로고가 새겨진 일반 펜과 종이를 받았는데, 받아도 되는 건가요?

A: 예, 자연스럽게 가벼운 관행의 한도를 넘지 않으므로 받아도 됩니다.

3.5

이해 상충

항상 Grundfos의 최선의 이익을 위해 결정을 내리며 개인적, 재정적, 정치적 이해관계나 기타 개인적인 이익에 의해 부적절하게 영향을 받아서는 안 됩니다.

이해 상충은 개인적인 이해관계가 우리의 전문적 판단에 부당하게 영향을 미치거나 영향을 미치는 것으로 인식될 수 있을 때 발생합니다. 대부분의 이해 상충은 적절하게 공개되면 방지하거나 해결할 수 있습니다.

개인적인 이해관계와 Grundfos의 이해관계가 충돌할 수 있거나 누군가가 충돌한다고 합리적으로 생각할 수 있는 상황에 처했다면, 즉시 이를 피플 리더에게 공개하고 의사 결정 과정에서 자신을 제외해야 합니다.

이해 상충은 다양한 형태로 나타날 수 있으며 일반적인 예는 다음과 같습니다.

- 가족이나 친구를 직원으로 고용하거나 Grundfos에 서비스를 제공하는 행위
- 경쟁 제품을 판매하는 회사에서 아르바이트 또는 컨설턴트로 근무
- 공급업체 또는 경쟁업체의 이사회 자리 수락
- Grundfos에 상품이나 서비스를 공급하는 사업체의 일부를 소유
- 개인적인 용도로 Grundfos의 공급업체 또는 서비스 제공업체 이용
- Grundfos에 대한 공급업체 및 서비스 제공업체로부터 선물 수락



Q&A

Q: 저는 Grundfos에서 일하도록 고용하고 싶은 사촌이 있습니다. 업무를 수행하기 위해 정규직 직원을 고용해야 할 정당한 이유가 있으며, 제 사촌은 해당 부문에서 높은 자격을 갖추고 있습니다. 사촌을 고용하여 그 일을 하게 할 수 있나요?

A: 사람을 고용해야 하는 정당한 이유가 있음에도 불구하고 상황은 이해 상충이라는 인상을 줍니다. 독립적인 검토가 수행될 수 있도록 항상 HR과 협의해야 합니다. 이런 독립적인 검토는 사촌과의 관계가 결정에 부당하게 영향을 미쳤는지 여부에 대해 누군가가 질문하게 될 때 여러분과 사촌을 보호할 것입니다.

3.6

부기 및 회계

책임감 있는 사업 결정을 내리고 정부를 포함한 이해 관계자의 신뢰를 유지하기 위해 완전하고 정확한 기록에 의존합니다.

따라서 모든 직원이 기록 보관의 무결성, 정확성 및 효율성을 보장하는 것이 매우 중요합니다. 이는 기록과 계정이 Grundfos 회계 매뉴얼을 준수하고 내부 통제를 준수하는지 확인함으로써 이루어집니다. 모든 거래는 관련 회계 기간 내에 적절한 예약 계정, 손익 및 비용 센터를 사용하여 정확하게 기록되어야 합니다.

유용한 정의

회계 매뉴얼

연간 및 월별 보고를 준비하고 발표할 때 모든 중요한 회계 정책을 채택해야 합니다. 그룹 내 법인의 모든 그룹 보고는 동일한 회계 원칙에 기반하므로 서로 비교할 수 있습니다.

내부 통제

내부 통제는 내부 및 외부 규제 요구 사항을 준수하도록 보장합니다.



Q&A

Q: 목표를 달성하기 위해 분기별 보고서에 확인되지 않은 매출을 보고할 수 있나요?

A: 아니요, 수익과 비용은 항상 생성, 획득 또는 발생한 기간에 기록되어야 합니다.

Q: 재무 부서에 근무하지 않는데 "재무 건전성 - 장부의 정확성 및 효율성"을 보장하는 방법을 알아야 할까요?

A: 예, 우리 모두 보고가 올바르게 수행된다는 것을 보장하기 위해 비용 보고서, 혜택, 송장 등 정확한 관련 문서를 적시에 제공할 책임이 있습니다.

3.7 공정한 경쟁

Grundfos는 사업 수행 방식에 있어 자유롭고 공정한 경쟁과 개방적이고 투명한 원칙을 믿으며, 전 세계적으로 경쟁법을 준수하여 사업을 수행하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

불공정한 이점을 제공하거나 경쟁법을 침해하는 계약이나 양해를 체결해서는 안 됩니다. 가격이나 표준 조건을 설정하고, 시장을 할당하고, 고객을 분할하고, 입찰이나 입찰을 조정하거나, 혁신이나 생산을 제한하기 위해 경쟁업체와 합의하는 경우가 이에 해당할 수 있습니다. 또한 상업적으로 민감한 정보를 경쟁사와 교환할 수 없습니다.

경험을 바탕으로, 유통업체와 딜러에게 가격을 지시해서는 안 됩니다. 그리고 판매에 어떠한 제한도 가해서는 안 됩니다. (예: 유통업체나 딜러에 대한 지역별, 고객별 또는 부문별 분할)

경쟁사와의 미팅

경쟁사와의 미팅은 경쟁법을 위반할 위험이 높습니다. 경쟁업체와의 참여를 최소한으로 유지하고, 그렇게 할 정당한 이유가 있는 경우에만 참여하세요. 가격, 생산 능력, 연구 개발, 비용 구조, 특정 고객, 시장 또는 입찰을 목표로 삼거나 목표로 하지 않을 의도 등 상업적으로 민감한 정보를 경쟁사와 절대 교환하지 마세요.



Q&A

Q: 업무의 일환으로 무역 협회 미팅에 참석하는데, 경쟁업체 역시 참석합니다. 제가 가도 될까요?

A: 예, 갈 수 있어요. 하지만 가기 전에 반드시 지침을 확인하세요. 경쟁법 위반으로 간주될 수 있는 주제와 관련된 토론에 우연히 참여할 위험이 있을 수 있습니다. 그러한 논의가 발생하면 미팅에서 나가고 즉시 법무 부서에 알려야 합니다.

Q: 제품에 대한 캠페인을 실행하고 싶은데 리셀러가 이 캠페인에 대해 특정 재판매 가격을 사용하기를 원합니다. 그렇게 해도 될까요?

A: 아니요, 제품이 재판매될 수 있는 가격을 통제하려는 시도로 간주될 수 있습니다. 어떠한 방식으로든 도매업자, 설치업자 또는 직접 고객에게 최소 또는 특정 재판매 가격을 청구하도록 압력을 가하는 것은 금지되어 있습니다.

Q: 경쟁사에서 일했던 직원을 방금 고용했습니다. 신입 사원에게 이전 회사의 신제품 출시에 대해 물어봐도 될까요?

A: 아니요, 신입 사원에게 경쟁업체에 대한 기밀 사업 정보를 공개하도록 요청하는 것은 결코 옳지 않습니다. Grundfos는 항상 윤리적인 방식으로 정보를 수집합니다.

3.8

수출 통제 및 제재

Grundfos는 구성 요소, 서비스, 기술 및 장비를 포함한 당사 제품과 솔루션이 법적 목적으로만 해당 법률 및 규정을 준수하여 사용되도록 할 책임이 있습니다.

국경을 넘나들며 활동하는 글로벌 기업으로서, 끊임없이 변화하는 수출 통제 및 제재 환경으로 인해 이 분야에서는 특별한 주의와 노력이 필요합니다. 필요한 허가 없이 통제된 제품과 솔루션을 공급하지 않을 것이며, 제재 대상자에게 상품이나 서비스를 구매하거나 판매하지 않을 것입니다.

수출, 판매, 구매 및 금융 거래에 종사하는 모든 직원은 매우 경계심을 갖고 적절한 실사 점검을 수행하며 수출 통제 및 제재에 대한 글로벌 규정 준수 프로그램을 따라야 합니다.



포괄적인 제품 및 제재 통제 시스템이 전 세계적으로 시행되고 있습니다. 여기에는 공식 제재 대상 목록을 기준으로 Grundfos의 공급업체 및 고객을 매일 검사하는 절차와, 필요한 허가 없이는 통제 제품 및 솔루션을 구매하거나 판매하지 않도록 하기 위한 수출 통제 검사 절차가 포함됩니다.

Q&A

Q: 전 세계 모든 국가에서 제한 없이 제품과 서비스를 구매하거나 판매할 수 있나요?
 A: 아니요, Grundfos가 일반적으로 사업을 허용하지 않는 심각한 수출 금지 국가가 몇 군데 있습니다. 또한 일부 국가에서는 확장된 규정 준수 확인이 필요합니다. 일부 제품은 이중 용도 품목으로 간주되어 민간용 및 군사용으로 모두 사용되기 때문에 제한 사항이 적용됩니다.

4

목소리 내기

Grundfos는 정직과 청렴의 문화를 지속적으로 개발하고 육성하기를 원하므로, 잘못된 것을 발견했을 때 과감하게 이를 말하는 것도 중요합니다. 선의로 신고하는 사람은 보복으로부터 보호됩니다.

행동 강령, 정책 또는 관련 법률 및 규정이 위반되었다고 판단하면, 피플 리더, HR 또는 법무 부서에 문의할 것을 권장합니다. 이들 중 누구와도 대화하는 것이 불편하거나 익명을 유지하고 싶다면 내부 고발 시스템을 통해 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

내부 고발자 시스템

제3자 내부 고발자 시스템으로 직원, 외부 컨설턴트, 비즈니스 파트너 및 기타 사람들이 보고서를 제출할 수 있습니다.

내부 고발자 정책은 내부 고발자 시스템을 사용하는 시기와 방법, 그리고 무엇보다도 보복 방지, 기밀 유지 및 익명성 보호에 대해 설명합니다.

다음 웹페이지에서 내부 고발자 시스템에 대한 자세한 내용을 확인하거나 보고서를 제출할 수 있습니다.
<https://grundfos.whistleblownetwork.net>



물은 항상 Grundfos의 심장이자 영혼이었습니다.

창립자는 고대 스칸디나비아어로 지하수를 뜻해 물과의 연결을 상징하는, 당사의 제품인 'Grundfos' 펌프의 이름을 따서 회사 이름을 지었습니다. 상징적인 로고는 아르키메데스의 물 나사로, 이는 원심 펌프 내부와 유사하기 때문에 물뿐만 아니라 '할 수 있다'라는 혁신 정신에도 연결됩니다.

Grundfos는 전 세계의 물과 기후 문제에 대한 선구적인 솔루션을 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

GRUNDFOS Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
DK-8850 Bjerringbro
Tel: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

